



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **ESCUELA DE POSGRADO**

### **PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Comunicación organizacional y desarrollo de los aprendizajes de  
estudiantes en la institución educativa n.º 00516, Habana,  
Moyobamba - 2021

#### **TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Administración de la Educación

#### **AUTOR:**

Cárdenas Rengifo, Abertano (ORCID: 0000-0002-8093-4406)

#### **ASESORA:**

Dra. Contreras Julián, Rosa Mabel (ORCID: 0000-0002-0196-1351)

#### **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Evaluación y Aprendizaje

**TARAPOTO – PERÚ**

**2021**

## **Dedicatoria**

A Dios y la Virgen María por cuidar en todo momento de mí y los míos, sobre todo en estos tiempos que nos toca vivir.

A mis padres Gonzalo y Enit por haberme formado como una persona responsable, muchos de mis logros les debo a ellos y esto es uno más.

A mi amada esposa Magaly por el apoyo continuo que me brinda día a día para alcanzar nuevas metas, tanto profesionales como personales.

A mis hijos Renzo Gabriel y Mya Fátima por ser mi fuente motivacional para seguir creciendo día a día.

**Abertano**

## **Agradecimiento**

Mi más grande agradecimiento a mi asesor Dr. Aladino Panduro Salas y Dra. Contreras Julián, Rosa Mabel por su disponibilidad, críticas, exigencia, entusiasmo que hicieron posible esta investigación.

Al grupo humano de la Institución Educativa N° 00516 “Horacio Zeballos Gámez” del distrito de Habana, en especial al director Mg. Percy Edmundo Vela Valles, gracias por su apoyo incondicional para obtener la información necesaria para realizar este trabajo.

**El autor**

## Índice de Contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de Contenidos .....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	18
3.2. Variables y operacionalización .....	19
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	20
3.5. Procedimientos.....	24
3.6. Métodos de análisis de datos .....	24
3.7. Aspectos éticos .....	24
IV. RESULTADOS .....	26
V. DISCUSIÓN .....	31
VI. CONCLUSIONES.....	34
VII. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS .....	36
ANEXOS.....	44

## Índice de tablas

Tabla 1. <i>Nivel de comunicación organizacional</i> .....	26
Tabla 2. <i>Nivel de desarrollo del aprendizaje en los estudiantes</i> . ....	27
Tabla 3. <i>Prueba de normalidad</i> .....	28
Tabla 4. <i>Estadísticas de correlación de Pearson</i> .....	29
Tabla 5. <i>Análisis de varianza entre las variables comunicación organizacional y el desarrollo de los aprendizajes en los estudiantes</i> . ....	30

## Índice de figuras

Figura 1. Diagrama de Dispersión de Las Variables Estudiadas .....	29
--	----

## Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo conocer la relación entre la comunicación organizacional y desarrollo de los aprendizajes en los estudiantes de la institución educativa n.º 00516, Habana, Moyobamba - 2021. El estudio fue de tipo básica de diseño no experimental descriptiva correlacional, puesto que se realizó una descripción de las variables en estudio y luego se entabló una relación entre las mismas. Se usó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. La población y la muestra estuvieron conformada por 20 docentes. Se encontró que, el 50% docentes describió al clima organizacional en la institución educativa como regular, el 30% como mala y el 20% como bueno. También, el 45% de los docentes describió el nivel de aprendizaje de los estudiantes de la institución como regular, el 40% como mala y el 15% como buena. Finalmente, se concluye que la relación que existe entre la comunicación organizacional y el desarrollo de los aprendizajes en los estudiantes de la institución educativa n.º 00516, Habana, Moyobamba - 2021. es positiva fuerte con un valor de coeficiente de correlación de Pearson de 0.887.

**Palabras clave:** Comunicación organizacional, aprendizaje, desarrollo de aprendizaje

## Abstract

The present research work aimed to know the relation between organizational communication with the development of learning in students of institución educativa n.º 00516, Habana, Moyobamba - 2021. The study was of a basic type of non-experimental descriptive correlational design, since a description of the variables under study was made and then a relationship was established between them. The survey technique and the questionnaire were used as an instrument. The population and the sample were made up of 20 teachers. It was found that 50% teachers described the organizational climate in the educational institution as regular, 30% as bad and 20% as good. Also, 45% of the teachers described the level of learning of the students of the institution as fair, 40% as bad and 15% as good. Finally, it is concluded that the relationship that exists between organizational communication and the development of learning in students of the institución educativa n.º 00516, Habana, Moyobamba - 2021, is positively strong with a Pearson correlation coefficient value of 0.887.

**Keywords:** Organizational communication, learning, learning development



## **I. INTRODUCCIÓN**

En el mundo actual, conjeturar sobre la comunicación se hizo costumbre. El concepto de que las relaciones personales llegan a su fin porque los individuos no saben o pueden comunicarse es el argumento principal de diálogos, reuniones, discusiones, apartados y tratados científicos y de difusión. La investigación de las manifestaciones comunicativas adquiere particularidad a mediados del siglo XX, instante en que nace un nuevo ambiente de investigadores que refuerza el estudio de la comunicación. En Estados Unidos, iniciado la década de los cincuenta, se puede aseverar con precisión que la comunicación organizacional consigue el perfil de una doctrina exclusiva, cuyo progreso no ha dejado de acrecentarse, tanto en sus principios teóricos como en su vertiente aplicada. La aplicación de la comunicación organizacional logra situarse en el ámbito mundial de las culturas sociales desde treinta años atrás. Esta área en la observación, prescripción, distribución y mejoramiento de los complicados campos de variación que son parte de los métodos demostrativos en las organizaciones, con el fundamento de corregir la correspondencia entre sus integrantes, entre éstos y la población de afuera y también reforzar y optimizar la identificación y la capacidad de las instituciones (Ansedo, 2010). Transita de acuerdo a la historia, el progreso de la comunicación organizacional y estampa su transformación originalmente en países norteamericanos y europeos. Últimamente se ha establecido en los países de Latino América, donde México, Brasil y Argentina protagonizaron mayor elaboración en la teoría y destreza. Tal particularidad se encuentra en otras zonas con designaciones distintas: comunicación organizacional, empresarial, institucional, organizativa, corporativa, en su totalidad concernientes a la misma terminología (Trelles, 2005).

El papel de la forma de evaluar en la enseñanza fue aumentado de modo significativo en los últimos años, la única corriente que posee dos grandiosas revelaciones. La primera, es el vertiginoso incremento de la cantidad de naciones y gobiernos ya sea interviniendo en investigaciones a nivel internacional de aprendizaje o iniciando sus correspondientes formas de

evaluar de todo el procedimiento, o uno y otro. La segunda es la constantemente incrementada trascendencia de la forma de evaluar para lograr que los procedimientos y sus elementales participantes (fundamentalmente los educadores) sean los únicos comprometidos de las consecuencias pedagógicas. No pretendemos discrepar y separar teóricamente la Comunicación Organizacional de los vínculos estatales o doctrinas análogas, lo que se procura es utilizar a la Comunicación Organizacional a modo de una herramienta que se concentra en afinar las recomendaciones mediante vías adecuadas o efectuados en la entidad para crear de ella un mecanismo trascendental que acredite el producto de los propósitos en la institución, equivalente a reforzar una identificación asociada concreta. (Muskin, 2015).

En nuestro país las compañías particulares se esfuerzan por su “perfil”, “asistencia” e “información” por el elevado rango de competencia en el que se ubican en el espacio comercial, sin embargo, esto no sucede en una entidad estatal, donde estos contenidos no son notorios por el enfoque monopólico en la prestación que poseen. Mediante el cual, la investigación de la Comunicación Organizacional en la UNCP fue preferente, por lo tanto, determinando de qué forma se da la comunicación ascendente, descendente y horizontal conseguiremos volver a formular dispositivos que reconozcan su progreso completo. (Orellana, Bossio, & Carhuallanqui, 2015)

Avalar el derecho a la educación es una responsabilidad por el nivel de conocimiento total de los educandos. Para ello, es preciso que adquieran los aprendizajes deseables durante su paso por la escuela, en una responsabilidad unida, están procesando los Mapas de Progreso del Aprendizaje, a manera de un instrumento que favorezca para optimizar la disposición de la asistencia que brindan los entes educativos, públicos y privados, a los educandos de la patria. Con esta finalidad estarán desplegando un procedimiento curricular consignado para certificar las enseñanzas que demandan los estudiantes en nuestra nación, y a dirigir el trabajo de los educadores en clases. Este régimen está conformado, fundamentalmente, por el Marco Curricular, los Mapas de Progreso y las

Rutas de Aprendizaje, además se compone como guía y organizador de los Plan de Estudios Subnacionales. (Ministerio de Educación y el Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica – IPEBA 2014).

Del mismo modo a nivel nacional, el desarrollo de aprendizaje aún continúa habiendo una marcada debilitación en los métodos de instrucción, principalmente en los lugares alejados de las ciudades donde los educadores poseen varios elementos que interceden en los progresos de educación como el ejemplo de ser líder por parte de los directores y la escasa información entre los integrantes de la entidad, siendo expresados en las consecuencias a nivel nacional.

Ante esto no difiere la situación de las entidades pedagógicas de la región San Martín en el cual sus rangos logrados en las evaluaciones resultaron siendo no confortadoras, correspondiendo ejecutar varios análisis y determinar volver y orientar encaminando al sistema educativo.

Así mismo, en la provincia de Moyobamba contando con aparentemente mejor nivel de estudio dentro de la región, no se ve resultados sobresalientes y siempre se dan las faltas de comunicación entre el personal docente o administrativo de las instituciones educativas.

Finalmente, en el distrito de Habana es notorio observar los resultados de las evaluaciones no satisfactorias, además de percibir ciertas discrepancias entre los docentes y personal jerárquico de la institución educativa.

Por ende, nos permite formular el **problema general** ¿De qué forma se relaciona la comunicación organizacional y el desarrollo de los aprendizajes en los estudiantes de la institución educativa n.º 00516, Habana, Moyobamba - 2021? **Problemas específicos:** ¿Cuál es el nivel de comunicación organizacional en la institución educativa n.º 00516, Habana, Moyobamba - 2021?, ¿Cuál es el nivel de los aprendizajes en los estudiantes de la institución educativa n.º 00516, Habana, Moyobamba - 2021?

La presente tesis se justifica por **conveniencia**, porque sirvió para analizar la relación existente entre la comunicación organizacional y el desarrollo de los aprendizajes de los docentes que trabajan en la institución educativa; de esta

manera, se pudo optimizar una mejor comunicación entre los docentes y mejorar la calidad educativa. Tiene **relevancia social**, porque fue de mucha ayuda para toda entidad que presenten carencias similares, acrecentando la efectividad en las condiciones sociales y la habilidad de los maestros en la comunicación. Con relación a las **implicancias prácticas**, luego de haber obtenido los resultados y en respuesta a los objetivos planteados, me permitió tener un respaldo en el estudio para asumir medidas correctivas con el interés de mejorar la comunicación en la institución. Asimismo, posee **Valor teórico**, porque cuando se localizó la relación entre las variables, el estudio obtuvo la importancia como aporte de motivación al desarrollo de esta investigación remediando los vacíos existentes en las áreas y logrando un entorno óptimo en mejoras de la calidad educativa. En cuanto a la **Utilidad metodológica**, fue necesario realizar la encuesta para la recopilación de información siendo los instrumentos para cada variable los cuestionarios, estas a la vez para garantizar su validez y confiabilidad fueron sometidos al juicio de expertos para su aplicación.

El **objetivo general** planteado de esta investigación es: determinar la relación entre la comunicación organizacional y el desarrollo de los aprendizajes en los estudiantes de la institución educativa n.º 00516, Habana, Moyobamba - 2021.

**Objetivos específicos:** identificar el nivel de comunicación organizacional en la institución educativa n.º 00516, Habana, Moyobamba - 2021; identificar el nivel de los aprendizajes en los estudiantes de la institución educativa n.º 00516, Habana, Moyobamba - 2021.

El presente estudio evalúa la siguiente **hipótesis general:** Existe relación significativa entre la comunicación organizacional y el desarrollo de los aprendizajes en los estudiantes de la institución educativa n.º 00516, Habana, Moyobamba - 2021. **Hipótesis específicas:** H<sub>1</sub>: El nivel de comunicación organizacional en la institución educativa n.º 00516, Habana, Moyobamba - 2021 es alto. H<sub>2</sub>: El nivel de aprendizaje en los estudiantes de la institución educativa n.º 00516, Habana, Moyobamba - 2021 es alto.

## II. MARCO TEÓRICO

Antecedentes **internacionales**, Peña, J. (2013). *La comunicación organizacional en el mundo contemporáneo como diálogos de saberes y laboratorio experimental en el pregrado. Comunicación, Cultura Y Política* (Artículo científico) menciona que el siglo XXI ha encontrado a la comunicación organizacional como un área que se extiende en forma creciente, a fin de dar argumento a la escasez descubierta por las distintas organizaciones de responder, oportunamente, a las pretensiones de la globalización que aquella conlleva. El espacio académico de la Comunicación Organizacional abastece al estudiante los compendios prácticos, conceptuales y teóricos.

Balarezo, E. (2014). *La comunicación organizacional interna y su incidencia del desarrollo organizacional de las empresas San Miguel Drive*. (Tesis) Universidad Técnica de Ambato (Ecuador). Investigación, se realizaron dos tipos: i. Investigación Bibliográfica o Documental ii. Investigación de campo mediante la encuesta con el uso de un cuestionario. Muestra, de 30 miembros; instrumentos de investigación, Tesis, Libros, revistas científicas, etcétera. Conclusión, La comunicación organizacional influye directamente sobre la baja productividad de la empresa San Miguel Drive

Valenzuela, Z. et al (2020). *Comunicación organizacional interna y su relación con la satisfacción de los empleados de una empresa concesionaria de automóviles de Piedras Negras Coahuila* (México). Es de tipo descriptivo y correlacional, se utilizó una encuesta, para la recolección de las percepciones. El resultado demuestra que los empleados están satisfechos con la comunicación interna que se realiza entre los mismos compañeros, así como con sus superiores.

García, G., Fonseca, G. y Concha, G. (2015) *Aprendizaje y Rendimiento Académico en Educación Superior: Un Estudio Comparado* (Artículo Científico) Se aplicó el test de Adquisición, Codificación, Recuperación y Apoyo al Procesamiento de la Información. Muestra, fue de 342 estudiantes. Resultado, develaron que, en general, ambos grupos al ser medidos, contaban con un repertorio de Estrategias de Aprendizajes escasas.

A nivel **nacional**, Carrasco, L. (2019), *Comunicación organizacional en dos instituciones públicas del distrito de Ate*. (Tesis). Universidad César Vallejo. Lima. Perú. Investigación de nivel descriptivo; muestra, un total de 80. Se utilizó muestreo no probabilístico intencional a conveniencia, instrumento es un cuestionario. Conclusión, los resultados indican que la comunicación organizacional se encuentra en el nivel bueno en la Institución Educativa Pedro Enrique Gonzáles.

Masías, S. (2019) *Comunicación organizacional y clima institucional en la I. E. N.50163 Quebrada Virgen de Fátima – Yanatile*. (Tesis). Universidad César Vallejo. Perú. Metodología, fue descriptivo correlacional, aplicándose dos instrumentos de valoración escalar en una muestra de estudio de 17 docentes. La conclusión principal demuestra un nivel moderado de interdependencia entre la ‘comunicación organizacional’ y el ‘clima institucional’ sustentada en un 45,5%.

Rojas, V. (2018) *Compromiso Social y el aprendizaje de los estudiantes del Distrito de Huariaca - Pasco, 2017*. (Tesis). Universidad César Vallejo. Perú. Metodología, descriptivo correlacional. Muestra, 20 docentes. Técnica de recolección de datos empleada fue la encuesta. Los resultados obtenidos en la investigación han determinado que existe una correlación muy alta entre el compromiso social y el aprendizaje. Concluyendo que existe relación entre las variables compromiso social y el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del distrito de Huariaca-2017.

Garay, I. (2019) *Estrategias Motivacionales para el Desarrollo de Aprendizajes de la Inteligencia Naturalista de los Estudiantes del I Ciclo de la Escuela de Agronomía de la Universidad Nacional de Tumbes*. (Tesis). Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Lambayeque. Perú. Investigación, de tipo descriptivo – propositivo, con enfoque cualitativo – cuantitativo; Diseño: No experimental – Transeccional. Población, conformada por los estudiantes de la carrera profesional de Educación Inicial; muestra, 12 estudiantes; Instrumento: guía de observación. Conclusión, se obtuvo que los estudiantes tienen un bajo nivel de desarrollo de los aprendizajes de la Inteligencia Naturalista

Fox, E. (2018), *Percepciones sobre satisfacción laboral en pre-docentes de dos facultades de una Universidad Privada de Lima*. (tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica Del Perú. Lima. Tipo descriptivo, diseño no experimental, población y muestra de 34 trabajadores, técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyó que, desde el punto de vista emocional, la satisfacción laboral está relacionada con los sentimientos positivos y consta de tres elementos: el compromiso del estudiante con la asignatura y los resultados del aprendizaje, la institución brinda información que promueve el bienestar del estudiante y permite a los docentes desempeñarse y hacer un buen trabajo con su compromiso y dedicación.

A nivel **local**, Arévalo, P. (2019), *Relación de la comunicación organizacional con el progreso de los aprendizajes de los estudiantes de la I.E N° 0240, distrito Alto Saposa, 2019*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Tarapoto. Investigación, tipo experimental; diseño, correlacional. Muestra, 20 docentes. Instrumento, fue el cuestionario. Concluyó que existe correlación positiva muy baja entre la comunicación organizacional con los procesos de aprendizaje en los estudiantes.

En cuanto a las bases teóricas, conoceremos la primera variable: **Comunicación Organizacional**. la comunicación organizacional entendemos además a manera de un conglomerado de métodos y operaciones enfocadas a proveer y aligerar el movimiento de comunicaciones facilitando entre los miembros de la entidad, o entre la entidad y su ámbito; de otro modo, a intervenir en los acuerdos, cualidades y comportamientos de los individuos del interior y exterior de la institución, únicamente con la finalidad de que este último concluya bien y más ligeramente sus propósitos. Estos procesos y acciones han de iniciar absolutamente del estudio, teniendo en cuenta que, mediante el estudio, se sabrán las complicaciones, insuficiencias y espacios de ocasión en temas de comunicación (Fernández, 2009).

**Comunicación Organizacional** es como un prodigio, debido a que se presenta de forma original en la institución, sin importar lo que sea su clase o su dimensión. El presente enfoque lo cimienta en el caso de que la información es el paso mutuo mayormente significativo. No es viable suponer al ser

humano, menos aún a una institución, sin información. Viendo este aspecto es el conglomerado general de anuncios que se sustituyen entre los componentes de la institución, y teniendo en cuenta este último y los distintos personajes que mantiene en su medio. Así mismo, manifiesta que es un conglomerado de modos y acciones encaminadas en proveer y apretar el movimiento de anuncios que se facilitan en medio de los integrantes de la entidad. (Andrade, 2005).

Seguidamente contamos con 3 redes de comunicación que nos orientarán como dimensiones en el presente trabajo de investigación, los cuales son: **La comunicación ascendente** se define como los medios que pasan de los empleados hacia los jefes, generalmente con el objetivo de expresar cuestiones, facilitar la retroalimentación y hacer proposiciones. Además, posee a modo de efecto perfeccionar la honestidad y las cualidades de los trabajadores, por ello los encargos que continúan en los lazos ascendentes se catalogan a manera de igualdad o individuos (Guzmán, 2012). **La comunicación ascendente** está compuesta por aquellas informaciones que es segregado de los trabajadores a los de nivel superior jerárquicamente. Los contenidos y acciones que incorpora son: recomendaciones, proposiciones sobre métodos de estudio de contenidos que conciernen cada día de la institución, propuestas y disgustos, transferencia de cambios de acuerdo de los empleados, mensajes de los subordinados, convocatorias incorporadas directivos-subalternos, etcétera. (Ansede, 2010).

Según Robbins, y Judge, (2009) la **comunicación descendente** traspasa desde el nivel de una institución un horizonte inferior. De igual forma, De Castro (2014) muestra que la **comunicación descendente** se mueve desde la gerencia hacia el empleado de la institución. Así mismo, Aramendi, (2006) también representa la línea **descendente** en el área de la organización educativa como manifestación que proviene desde la dirección hacia los docentes. Adquiere el propósito de transferir disposiciones y normas consignadas a apoyar la ejecución de una concluyente tarea, crear comprensión de las técnicas de trabajo, ofrecer retroacción al educador en los métodos de la organización, ayudar con disposiciones del currículo y comunicar los logros de la institución.



Ongallo, (2008) indica que **La comunicación horizontal** investiga vincular a las oficinas y a los individuos, con la intención de: Optimizar la unificación de las oficinas prácticas; Concertar la operación de las diferentes oficinas operantes, evadiendo principalmente las reproducciones y promoviendo la participación, y asistir persona a persona a acomodar su labor en ejercicio de todos y de la organización. Según Cervera, (2008), en la **comunicación horizontal** concierne acentuar que la misma intenta instaurar la fraternidad y la organización entre los entes y oficinas, reduciendo así la dualidad de oficios y viabilizando comunicar información en el mismo nivel. De igual manera, Marín, (1997), menciona que la **comunicación horizontal** se instaura entre los individuos que se hallan dentro de un mismo espacio de trabajo, oficinas funcionales, despacho, entre otros. En este caso, se promueve un intercambio de mensajes entre compañeros de igual rango jerárquicamente.

Existiendo varias teorías de la comunicación, vemos que la variable de Comunicación Organizacional está ligada a la **Teoría Humanística**, por lo que Fernández, (1986), manifiesta que se origina a partir de la intención de algunos investigadores que estudiaban la relación que suponían había entre las circunstancias profesionales y el producto de los empleados; llegando a concluir que no había relación inmediata entre la eficacia y cada una de las condiciones laborales estudiadas (buena iluminación, buen pago salarial, horas de trabajo adecuadas, etcétera). No obstante, reveló, que el interés proporcionado a los trabajadores, el liderazgo, la estimulación, el quebrantamiento de la costumbre, la relación de motivación-eficiencia y la vida grupal en el trabajo individual, perjudicaban en el beneficio de las instituciones. Los que sostienen esta teoría no hicieron diatriba a la teoría clásica, sino que agregaron una dimensión un poco humana a la alineación de la administración. Los individuos querían un trato humanitario, cuidado particular y oportunidad de sentirse significativo. Generalmente, la teoría humanística plantea el crecimiento independiente de información en diversos conductos, lo que involucra el incremento en la intervención de la adquisición de medidas de los rangos más bajos, previniendo más compañerismo a todos los miembros de la organización, induciendo un mayor beneficio por parte de los empleados, de igual manera esta teoría se orienta a lo que el trabajador

piensa y siente, es decir, como su nombre lo dice, ve a la organización desde su lado humano.

En relación a la segunda variable **Desarrollo de los aprendizajes** consideraremos las nociones de Aprendizajes: (Daros, 2009), indica que el **aprendizaje**: “Es la forma de apropiarse de su poderío interior por parte del que estudia, por medio de la retroacción de sí y de su influencia recíproca con el entorno en un transcurso de síntesis y adaptación al entorno material, benéfico, saberes”. Expresa que es transcendental obtener aprendizajes básicos y elementales, por ser estos los fundamentos principales de un sistema totalizado que se emplaza al desarrollo completo de la persona en valores, comportamiento y rumbo de vivir en paz con los demás, lo que constituye en decisiva el desarrollo absoluto de un individuo. Mendez, & Gonzales, (2011), demuestra que: “Podemos hallar diferentes hipótesis del **aprendizaje**, cada una administrada por las inteligencias y precognición que asumen respecto al contenido los diversos escritores al instante de narrar”. Aquí se sugiere la variedad de hipótesis reales, cada teoría ubica acuerdos de prestigiosos investigadores pero que todas ellas nos llevan a la conclusión que el aprendizaje forma parte del desarrollo integral de la persona. Esto nos indica que es indispensable que el desarrollo de enseñanza aprendizaje sea lo más perfecto posible, bajo medidas y distribuciones que favorezcan a la persona como tal, que al concluir el proceso el individuo pueda extenderse al hablar sin tener restricciones ni condiciones para lograr su desarrollo personal, profesional y considere ser infinitamente feliz. De otro lado Sepulveda, (2013), refiere con relación al **aprendizaje** que fundamentalmente el aprendizaje educativo, fue un constante contenido de atención hacia el ser humano. Estuvo en el eje de interés de especialistas en psicología y pedagogía, científicos e hipotéticos de distintos orígenes y periodos. A partir de los inicios de la centuria pasada esta atención adquirió un incremento evidente, que se amplifica inclusive en la actualidad. La atención por el aprendizaje siempre fue consecuente, en esta preocupación están unidos diferentes profesiones, principalmente las que se incumben con la educación, ellos permanentemente inquietan incógnitas a las propuestas de querer perfeccionar en bien de proporcionar habilidades sobresalientes para que los educandos logren

obtener mejores resultados en el desarrollo de consecución de nuevos aprendizajes.

Díaz, & Hernández, (2012) manifiesta que el **aprendizaje conceptual** se cimienta desde la enseñanza de nociones, inicios y definiciones, los que no necesitan que sean asimilados de manera exacta, excepto desglosando su sentido principal o examinando las peculiaridades determinantes y las pautas que los forman. Para originar el aprendizaje conceptual es preciso que los instrumentos de enseñanza se instauren y organicen eficientemente, lo que abastece de una opulencia ideal que logre ser manipulada por los estudiantes. Asimismo, es preciso emplear los entendimientos anteriores de los estudiantes y concebir que éstos se involucren cognoscitiva, ocasional y positivamente en la enseñanza. El docente tiene que proyectar acciones en que los estudiantes obtengan ocasiones para investigar, entender y razonar las nociones de manera significativa, ya sea por una habilidad narrativa o mediante develamiento. López, (2005) expone que se asimilan de modo automática por reiteración con mayor posibilidad de su vertiginosa omisión. Si tenemos que asimilar textos de esta clase, el profesor tiene que mostrar en primer lugar las nociones y los compendios fundamentales de la enseñanza y también lograr que los individuos conciban el valor de la noción agrupada; mientras tanto, el principiante tiene que redundar instintivamente los temas reales de la enseñanza incluso la forma de memorizar. De otra manera, en la enseñanza de nociones se requiere una percepción propiamente; con otras palabras, no basta redundar instintivamente la noción puesto que tenemos que percibir su valor. Por lo que, el aprendizaje conceptual se fundamenta, básicamente, en un progreso de cimentación seguido de un problema cognoscitivo en el vacío de las nociones precedentes que poseen los principiantes. Las materias **conceptuales** continúan siendo los más evaluados en diferentes enseñanzas. El origen parece ser que, como recurre a la memoria de breve periodo, las herramientas hacia eso son más factibles de erigir. En conformidad con esta clase de enseñanza, en el momento que se originó la resistencia frente al método de instrucción que se fundamenta únicamente en el uso de la mención verbal, se produjo un grave desconcierto. En primer lugar, al acometer a la facultad de memorizar se atacó además el

correcto e ineludible empleo de la remembranza. Tampoco se diferenci6 el empleo incorrecto consolidado en suplir la labor de percibir por la capacidad de retenci6n instintiva (Bonvecchio de Arauni, 2006). El aprendizaje **conceptual** logra sistematizarse en varios modelos mencionados a continuaci6n: a) especificaciones (de individuos, zonas, opiniones, objetos, programas determinados); b) sucesiones de per6odo (acontecimientos trascendentales en un per6odo memorable); c) analog6a de proceso/causa-efecto (sistema impensado y serie de movimientos); d) incidentes (sucesi6n de acontecimientos determinados); e) publicaciones/ manuales (manifestaciones acerca de tipo, niveles y particularidades de teor6as); y f) nociones (discursos que rotulan a tipos y niveles integrales). Esta relaci6n corresponde a una decisi6n escalonada que inicia desde la que est6 m6s definida a la m6s universal (Marzano, et al., 2014). El aprendizaje de contenidos **procedimentales** o de habilidades, seg6n Parcerisa, (2007), obligatoriamente demanda adiestramiento; pues para alcanzar a conocer algo es preciso ejecutarlo; tambi6n demanda deliberaci6n encima de la adecuada acci6n; bien sabemos que para ejecutar la formaci6n con la finalidad de que sea id6neo es necesario comprensi6n espec6fica de los temas te6ricos agrupados al tema de procedimientos. Tambi6n, con el fin de proporcionar la formaci6n de los temas con procedimientos debemos de proveer patrones aptos, y como en otras clases de enunciados, es preciso que los medios se administren en contenidos contrarios con el fin de impedir formaciones instintivas. Travi, (2001) El Aprendizaje **Procedimental** es el procedimiento de ense1anza y aprendizaje; un procedimiento se convierte en procedimental cuando el profesor determina prepararlo para que el estudiante lo asimile, por lo tanto, no logra con decir al estudiante que lo haga, sino que hay que instruirlo a realizarlo, y ello involucra trabajar con 6l en el proyecto de la actividad, acompa1amiento y valoraci6n de lo ejecutado. Valls, (1993) En la ense1anza de un **procedimiento** no s6lo es indispensable proponerle al principiante el progreso correcto del mismo o las v6as favorables y consideradas que transfieren a su ejecuci6n exitosa, tambi6n es transcendental cotejarlo con los modelos fallados. Por consiguiente, tambi6n hay que examinar los contextos que restringen o benefician la ejecuci6n de la

técnica y los escenarios conflictivos más frecuentes dirigidos a desafiar, debatir con intensidad apta las incertidumbres y faltas usuales, y examinar las conductas de diálogo con los compañeros en el momento de que el progreso del proceso involucre la intervención de terceros. Posteriormente está inmersa el concepto de promover los procesos de aprendizajes y autocontrol de lo estudiado, en otras palabras, es transcendental provocar una *“meditación y una evaluación continua respecto a las acciones del estudiante”*. Cordón, (2008) Para dar origen a la formación significativa de **procedimientos**, una obligación es para que el educador tenga en cuenta el lugar de inicio de los estudiantes en el control de los recientes procesos a instruir. Asimismo, que los alumnos tienen que ser consecuentes de ello, con el fin de realizar el desarrollo, reorganización o transformación fundamental de las estrategias y habilidades originales. En este contexto y con condición ordinario, la fase de creación de recientes procesos logra suponerse equivalente al de la creación de nociones. Díaz, y Hernández, (1999) mantienen que es tratado a partir de la realización de procesos, planteamientos, tecnología, capacidades, aptitud, procedimientos, etcétera. Podemos afirmar que es un caso viable, puesto que es fundamentado en la ejecución de diversas operaciones o actos a contraste del saber qué; perteneciente a la clase declarativa y teórica. Se alcanza deducir por habilidades a la capacidad a fin de ejecutar una operación propia concreta; y para destrezas a los procedimientos intelectuales complejos. Alcántara, (1998), menciona que las **actitudes** son el método principal por el cual el hombre establece su vínculo y comportamiento con el ambiente. Son instrucciones para proceder de acuerdo o en desacuerdo en relación a un proyecto, individuo, acontecimiento o escenario concreto; satisfacción de la existencia acostumbrada. Las actitudes están compuestas por medios cognitivos, afectivos y conativos, que de forma totalizada o interdependiente aportan a que las personas reaccionen de un modo determinado. Las actitudes son ganadas, son la consecuencia de las prácticas y del aprendizaje que el sujeto ha conseguido a lo largo de su existencia, que asiste a que exprese una predisposición a expresar de una forma estipulada y no de otra. Asensio, (2002) describe que el **Aprendizaje Actitudinal** mediante los temas que se proveen a los estudiantes y el resultante incremento de sus sabidurías,

es a manera de poder influir en sus comportamientos: descartar indiscutibles perjuicios o dogmas que intervienen en los comportamientos de los sujetos demanda, considerables oportunidades, abastecerlos de saberes que desarrollen y objetiven sus apreciaciones sobre una concluyente situación, de ese modo la trascendencia de operar los temas conductuales y tiene que ser el estudiante el que efectúe el trabajo de reformular sus apreciaciones de manera que lo propio intervenga en los comportamientos que conserva. Guitart, (1993) sobre **Aprendizaje actitudinal**, refiere que, después del desarrollo de inserción de estas clases de temas y los adecuados propósitos en el plan pedagógico, tiene que realizarse de manera proyectada de forma tal que dé término a un esquema acabado, rotundo y afín que reconozca una auténtica formación en temas de asuntos de comportamiento. También, es conveniente que la sistematización se efectúe adoptando a modo de base los enunciados conceptuales y procedimentales de una determinada asignatura y no por separado al enunciado actitudinal, de manera tal que se impida desaprovechar la perspectiva de su totalidad. Medaura, y Morfarrell, (1987) declaran que para el estudio de los contenidos **actitudinales** es importante determinar en primer lugar, qué deducimos por actitud, siendo esto una práctica encaminada hacia uno mismo, los objetos, las entidades. Consiguientemente, no es un comportamiento propio, sino una premisa para proceder. A su vez es justo adicionar que dichas “disposiciones para proceder” se hallan enmarcadas en incuestionables valores, principios y normas que el individuo añadió en su transcurso de socialización y que desempeñan una función como pautas para la operación. Consecuentemente, todo procedimiento debe acoplarse en forma articulada con otros tipos de conocimientos, que, por ser distintos, conservan un valor correcto, exclusivo, que los hace recíprocamente importantes para la formación completa del estudiante. De forma que, no obstante, focalicemos la mirada en lo procedimental, siempre se trabajará con un contenido conceptual y uno actitudinal.

Habiendo indicado en la parte introductoria, que a inicios del siglo XX surgen varias enseñanzas emocionales que favorecen al desarrollo del concepto de

aprendizaje, en esta ocasión conoceremos de dos grandes corrientes que fundamentan el aprendizaje:

**Conductismo:** Doménech, (2011), nos indica que resumiendo podemos decir que una objeción se conserva o acrecienta si procedemos sobre los antecedentes (campanita) o sobre los consecuentes (refuerzo o comida). Los educadores son conductistas sin estar al tanto, porque lo han absorbido por presión. Esto ha pretendido uno de las grandes dificultades en la forma de aplicar la reforma educativa. Es dificultoso modificar la concepción del educador. Mientras que Rachlin, (1991) nos refiere que, frente a estas disposiciones, el **conductismo** nació para transformarse en la primordial disciplina psicológica. Así mismo, Borja, (2009) concluye que el **conductismo** posee su estándar educativo bajo la ley del principio básico sin un fundamento en los hechos de estímulo-respuesta. El referido es un ente indiferente que sólo tiene reflejos a una señal externa y se da mayor realce a la acción de reforzar de modo que lo advertido y lo imitado reiteradas oportunidades se transforma en un aprendizaje. Es necesario hacer hincapié de que hay algunas clases de formaciones en el principio del comportamiento; como la condicionante clásica, conjunto de enfoques y formación asociativa y cada una con una orientación acoplado a sus entornos y enseñanzas. Pellon, (2014); manifiesta que la teoría del **conductismo** fue a iniciativa de Watson en 1913, cree que prevalece un resultado satisfactorio de enseñanza al momento que se presentan variaciones de comportamiento del educando, y desde este transcurso de formación- enseñanza se muestran un par de principios que a continuación detallamos: la estimulación, menciona que la labor principal del educador es proyectar circunstancias que demuestren estimulaciones en aula; la reacción acertada, es a partir de los estímulos que demuestran los educandos en las aulas.

**Cognitivismo:** D. Ausubel y J. Bruner representantes fundamentales de este método con sus planteamientos de enseñanza oral significativa y enseñanza por exploración (Freije, 2009). El **cognitivismo** surge al finalizar los años 50, siendo su primordial objetivo estar al tanto de la manera por la cual los individuos erigen técnicas intelectuales desde el progreso de la enseñanza

(Peggy & Timothy 2008). Desde inicios del período de 1950 y hasta principios de la década de 1960, estas teorías han sido refutadas en muchos aspectos. Su ascendencia disminuyó hasta el punto en que, ahora, las transcendentales perspectivas teóricas son cognoscitivas, al prestar atención a los demás, los individuos obtienen conocimiento, conductas, destrezas, habilidades, dogmas y cualidades. Las personas también asimilan la utilidad e idoneidad de los comportamientos y los resultados de las conductas formadas a partir de la indagación de pilotos, y proceden de acuerdo con los contenidos que piensan asumir y acorde a las consecuencias deseados de sus acciones (Schunk, 2012). El proceso de la investigación surge como marco aclaratorio en el ámbito de la psicología hacia fines de los años 50 y a inicios de los 60, concordando con el conflicto paradigmático del conductismo, y va a transformarse, desde su llegada, en protagonista principal del progreso de afianzamiento del cognitivismo como nuevo paradigma hegemónico en el conjunto del esclarecimiento psicológico (Pozo, 1989). En el **cognitivismo** “la forma de adquirir la enseñanza se detalla como una acción intelectual que involucra una programación interna y una organización por parte del educando”. Cabe subrayar que todas las instrucciones que el educando va obteniendo se van a ir acoplado con aquellas nociones y experiencias que ya conoce, o sea la doctrina nos muestra que la enseñanza continuará desarrollándose mediante el vínculo de las sabidurías nuevas con los existentes; además que a manera de base actualizada del sistema de conocimiento señala a la teoría de las inteligencias múltiples, sustentando que “el conocimiento no es un acumulado único la cual reúna diversas aptitudes determinadas, sin embargo, el conocimiento es a manera de un sistema de conjuntos libres afines mutuamente”, finalmente manifiesta Howard Gardner promotor de esta teoría, revela que en su totalidad de la humanidad hay ocho clases de conocimiento, las que se accionan en función al inconveniente que el individuo pretenda solucionar o el beneficio que anhele establecer; Ausubel, Piaget y Vigostsky desplegaron, afinaron y fortalecieron este criterio cognitivo (Blanes, 2016). La Teoría de las Inteligencias Múltiples protege que la persona no sólo muestra capacidades y aptitudes para resolver los inconvenientes dentro de cualquier área, sino que, como consecuencia de la pluralidad del



conocimiento, descubren varios conocimientos (O 'Niel, 2013). La teoría **cognoscitiva social** se forma en algunas suposiciones respecto de la enseñanza y los comportamientos, los que crean alusión a las interrelaciones mutuas de individuos, comportamientos y medios; la enseñanza en hecho y aprender observando las consecuencias de las conductas de otras personas; la diferencia entre enseñanza y cumplimiento; y el rol de la automatización (Zimmerman, 2003).

### **III. METODOLOGÍA**

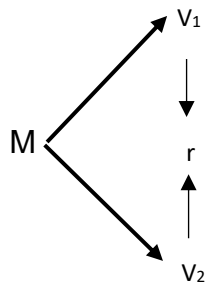
#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **Tipo de investigación**

Es de tipo básico, porque utiliza como origen a la investigación aplicada o tecnológica, asimismo recibe el calificativo de básica porque en consecuencia no está referida por un propósito económico, su estimulación es de estricto fisgoneo, (Ñaupás, et.al., 2014), también, es de tipo básico descriptivo, que viene a ser un estudio de grado dos, cuyo propósito transcendental es compilar antecedentes y encuestas sobre las particularidades, cualidades, perspectivas o dimensiones, categorización de las cosas, individuos, empleados y entidades o de los métodos originarios o generales (Gay, 1996).

##### **Diseño de investigación**

Correlacional, comprende como propósito saber el vínculo o nivel de coalición que conste entre dos o más nociones, cualidades o variables en una parte del total de un problema, resultado o trabajo que se contempla significativa de la totalidad o argumento en específico. Para evaluar el nivel de coalición entre dos o más variables, en los estudios correlacionales inicialmente se evalúa cada una de éstas, y después se miden, examinan y determinan las relaciones. Estas correlaciones son sustentadas en las hipótesis vinculadas a la investigación. También este diseño señala variables mediante un modelo previsible para un conjunto o multitud de sujetos, animales u objetos que reparten particularidades semejantes entre uno y otro, y distintos en vínculos a otras poblaciones. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014). El esquema usado del diseño compete al que sigue:



**Dónde:**

M	=	Muestra de estudio
V <sub>1</sub>	=	Comunicación organizacional
V <sub>2</sub>	=	Desarrollo de Aprendizajes
R	=	Relación de variables

### 3.2. Variables y operacionalización

**Variables:**

*Variable 1:* Comunicación organizacional

*Variable 2:* Desarrollo de los Aprendizajes

**Nota:** La matriz de Operacionalización de Variables se encuentra en anexo

### 3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

**Población**

Es el grupo de componentes que se investigó, donde formaron parte un conjunto de individuos.

Para la presente investigación se ha considerado a los docentes, porque se evaluó bajo su percepción, donde se tomó a 20 docentes de la institución educativa n.º 00516, Habana, Moyobamba - 2021.

**Criterios de inclusión**

Se consideró a 20 docentes del nivel secundario de la institución educativa n.º 00516, Habana, detallando a continuación:

- 6 docentes nombrados de 25 años a más.

- 14 docentes contratados, siendo los contratos en forma anual.

### **Criterios de exclusión**

Se excluyó a 13 docentes del nivel primario de la institución educativa n.º 00516, Habana, detallando a continuación:

- 9 docentes nombrados de 25 años a más.
- 4 docentes contratados, siendo los contratos en forma anual.

### **Muestra**

Son datos correspondientes a una población de datos.

Considerando la población de estudio y por ser reducido se tomó en toda su extensión, es decir la muestra es de 20 docentes de la institución educativa n.º 00516, Habana, Moyobamba - 2021.

### **Muestreo**

De tipo no probabilístico y por conveniencia del investigador.

### **Unidad de análisis**

Es cada uno de los maestros motivos de investigación de la institución educativa n.º 00516, Habana, Moyobamba, designa a los individuos quienes colaboran con la muestra y contestarán al instrumento de investigación.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.**

### **Técnicas**

Las encuestas son procedimientos de indagación y compilación de datos empleadas para conseguir información de personas a cerca de diferentes materias.

Por lo tanto, la técnica que se aplicó fue la Encuesta, basado en ítems de 2 variables de estudio.

### **Instrumentos**

Son los procedimientos que emplea el investigador, para conseguir información esencial para asignar una contestación a los objetivos en investigación.

En concordancia a la condición del problema y los objetivos fundados, se optó por emplear dos instrumentos (cuestionarios) hasta obtener la información elemental, que tuvieron en hecho el propósito más sobresaliente en la intervención.

En cuanto al instrumento de la comunicación organizacional, que cuenta como objetivo identificar el nivel de comunicación organizacional de la institución educativa n.º 00516, Habana, Moyobamba - 2021, cuenta con tres dimensiones (comunicación ascendente, comunicación descendente y comunicación horizontal) y con seis indicadores cada uno de las dimensiones; fue tomado y modificado de la tesis de Huamán (2017). Sobre la valoración se tuvo en cuenta los niveles de (Bajo, Medio y Alto). El puntaje correspondió a los siguientes rangos; de 18 a 42 para el nivel bajo, de 43 a 66 para el nivel medio y finalmente de 67 a 90 para el nivel alto. Ver la siguiente tabla:

*Escala de valoración de la variable comunicación organizacional*

Dimensión / Variable	Escala puntaje		
	Bajo	Medio	Alto
Comunicación Ascendente	6 a 14	15 a 22	23 a 30
Comunicación Descendente	6 a 14	15 a 22	23 a 30
Comunicación Horizontal	6 a 14	15 a 22	23 a 30
Comunicación organizacional	18 a 42	43 a 66	67 a 90

Leyenda: Según instrumentos

En relación al instrumento de la segunda variable, desarrollo de los aprendizajes, que tiene como objetivo identificar el nivel de aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa n.º 00516, Habana, Moyobamba - 2021, presenta tres dimensiones (conceptual, procedimental y actitudinal) y cinco indicadores cada uno de las dimensiones; fue tomado y ajustado de la tesis de Barreto (2018). Para la valoración se tuvo en cuenta los niveles de (Bajo, Medio y Alto). El puntaje correspondió a los siguientes rangos; de 15 a 35 para el nivel bajo, de 36 a 55 para el nivel medio y finalmente de 56 a 75 para el nivel alto. Ver la siguiente tabla:

### Escala de valoración de la variable desarrollo de los aprendizajes

Dimensión / Variable	Escala puntaje		
	Cap. Baja	Cap. Media	Cap. Alta
Conceptuales	5 a 11	12 a 18	19 a 25
Procedimental	5 a 11	12 a 18	19 a 25
Actitudinal	5 a 11	12 a 18	19 a 25
Aprendizajes	15 a 35	36 a 55	56 a 75

Leyenda: Según instrumentos

### Validación

La técnica adoptada para la autenticidad de los instrumentos es arbitrada por especialistas, considerados especializados en relación al procedimiento de las variables, quienes brindaron su dictamen de la validez, estos especialistas fueron:

### Validación de instrumentos

Variable	Nº	Especialista	Promedio de validez	Opinión del experto
Comunicación Organizacional	1	Dr. en Administración de la Educación	4.4	Es coherente, procede su aplicación
	2	Mg: "Gestión Educativa y Desarrollo Regional"	4.5	Es coherente, procede su aplicación
	3	Mg: "Gestión Educativa y Desarrollo Regional"	4.5	Es coherente, procede su aplicación
Desarrollo de los Aprendizajes	1	Dr. en Administración de la Educación	4.4	Es coherente, procede su aplicación
	2	Mg: "Gestión Educativa y Desarrollo Regional"	4.5	Es coherente, procede su aplicación
	3	Mg: "Gestión Educativa y Desarrollo Regional"	4.5	Es coherente, procede su aplicación

**Fuente:** Fichas de validación de expertos

El promedio de la evaluación del cuestionario "Comunicación organizacional" y "Desarrollo de los aprendizajes" fue 4.5 respectivamente, resultado que indica que existe coherencia en un 90.0 % en la puntuación de los expertos, concluyendo que los cuestionarios son válidos para la aplicación en la investigación.

## Confiabilidad

En cuanto a la confiabilidad del instrumento se aplicó la técnica de Alfa de Cronbach. En el que se utilizó un ensayo piloto con el fin de calcular el valor del alfa por cada variable estudiada.

### Análisis de confiabilidad: Comunicación Organizacional.

Del análisis de los 18 indicadores del instrumento de la ficha de observación se obtuvo como resultado 0,849 como valor de alfa de Cronbach que se encuentra con un nivel “Muy bueno” de confiabilidad.

#### Resumen del procesamiento de casos

		Nº	%
<b>Casos</b>	Válidos	20	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento

#### Fiabilidad Comunicación Organizacional

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,849	18

Fuente: Base de datos – SPSS VER 24.

### Análisis de confiabilidad: Desarrollo de los Aprendizajes

Del análisis de los 15 indicadores del cuestionario se obtuvo como resultado 0,972 como valor de alfa de Cronbach que se encuentra con un nivel “Excelente” de confiabilidad.

#### Resumen del procesamiento de los casos

		Nº	%
<b>Casos</b>	Válidos	20	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento

#### Fiabilidad Desarrollo de los Aprendizajes

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,972	15

Fuente: Base de datos – SPSS VER 24.

### **3.5. Procedimientos**

Se identificó el tema de estudio, luego me vi en la necesidad de recurrir a fuentes bibliográficas para la elaboración del marco teórico, además, de acuerdo a las variables se elaboró y validó los instrumentos de recopilación de datos, el cual fue adaptado a la muestra en estudio, dichos resultados fueron procesados y comparados mediante la estadística descriptiva e inferencial, además de utilizó el programa estadístico SPSS v.26 para el desarrollo del objetivo general, los resultados alcanzados se contrastó con los antecedentes, además se concluyó y recomendó teniendo en cuenta los resultados de la investigación.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Se utilizaron la estadística descriptiva e inferencial. La descriptiva para responder a los objetivos planteados en relación a los niveles de las variables. Con respecto a la inferencial, después de aplicar la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, demostrando la distribución normal de los datos de las variables, se justificó el uso del coeficiente de correlación de Pearson para responder a los objetivos con razón a la relación a través de las variables y contrastar la hipótesis del estudio. Este coeficiente asegura valores entre -1 y 1, mostrando si hay sujeción inmediata (coeficiente positivo) o inverso (coeficiente negativo).

### **3.7. Aspectos éticos**

Para la presentación y desarrollo del estudio se ha cumplido con las pautas establecidas por la Guía Metodológica de la Universidad César Vallejo de tal manera que la sustentación del mismo sea viable, Así mismo, para la citación se tuvo en cuenta las normas APA para que al momento de recoger información sostenida por otros autores se garantice el respeto a los derechos de autor. Igualmente, teniendo en cuenta ciertos principios éticos de la investigación tales como: Beneficencia, en la medida en que el investigador mediante la realización del estudio pueda contribuir con la solución de los hechos negativos suscitados y mejorar la gestión educativa en la institución educativa; No



maleficencia, debido a que el investigador evite realizar ciertas acciones que ocasionen perjuicios a la institución educativa, personas involucradas con la realización del estudio y la sociedad en general; Autonomía, pues el investigador solicitó una autorización previa para la aplicación de los instrumentos en la muestra seleccionada a fin de que sea viable su ejecución oportuna y efectiva; y por último justicia, los miembros encuestados fueron tratados con la misma consideración sin ningún tipo de discriminación; este estudio se enmarcó en el principio de la verdad, ya que la información recabada en esta investigación fueron respetando los derechos del autor.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Nivel de comunicación organizacional en la institución educativa n.º 00516, Habana, Moyobamba - 2021.

**Tabla 1.**

*Nivel de comunicación organizacional.*

Dimensión/ Variable	Rango	Malo		Regular		Bueno		Total			
		Nº	%	Rango	Nº	%	Rango	Nº	%		
Comunicación Ascendente	6-14	3	15.0 %	15-22	10	50.0 %	23- 30	7	35.0 %	20	100 %
Comunicación Descendente	6-14	5	25.0 %	15-22	9	45.0 %	23- 30	6	30.0 %	20	100 %
Comunicación Horizontal	6-14	3	15.0 %	15-22	12	60.0 %	23- 30	5	25.0 %	20	100 %
<b>Comunicación organizacional</b>	<b>18-42</b>	<b>4</b>	<b>20.0 %</b>	<b>43-66</b>	<b>10</b>	<b>50.0 %</b>	<b>67- 90</b>	<b>6</b>	<b>30.0 %</b>	<b>20</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Cuestionario de recolección de datos sobre la comunicación organizacional.

### Interpretación

En la dimensión comunicación ascendente, de los 20 casos observados, en 10 que representan el 50% se observó un nivel regular, en 7 casos que representa el 35% se observó un nivel bueno y en 3 casos que representa el 15% se observó un nivel malo. En comunicación descendente, en 9 casos que representan el 45 % se observó un nivel regular, en 6 casos que representa el 30 % se observó un nivel bueno y en 5 casos que representa el 25 % se observó un nivel malo. En comunicación horizontal, en 12 casos que representan el 60 % se observó un nivel regular, en 5 casos que representa el 25 % se observó un nivel bueno y en 3 casos que representa el 15 % se observó un nivel malo. En resumen, en cuanto al nivel de comunicación organizacional, en el 50 % se observó un nivel regular, en el 30 % se observó un nivel bueno y, finalmente en el 20 % se observó un nivel malo.

**4.2. Nivel de aprendizaje en los estudiantes de la institución educativa n.º 00516, Habana, Moyobamba - 2021.**

**Tabla 2.**

*Nivel de desarrollo del aprendizaje en los estudiantes.*

Dimensión/ Variable	Rango	Malo		Regular		Bueno		Total			
		Nº	%	Rango	Nº	%	Rango	Nº	%		
Conceptuales	5-11	2	10.0 %	12-18	6	30.0 %	19-25	12	60.0 %	20	100 %
Procedimental	5-11	3	15.0 %	12-18	10	50.0 %	19-25	7	35.0 %	20	100 %
Actitudinal	5-11	4	20.0 %	12-18	11	55.0 %	19-25	5	25.0 %	20	100 %
<b>Aprendizajes</b>	<b>15-35</b>	<b>3</b>	<b>15.0</b> %	<b>36-55</b>	<b>9</b>	<b>45.0</b> %	<b>56-75</b>	<b>8</b>	<b>40.0</b> %	<b>20</b>	<b>100</b> %

**Fuente:** Cuestionario de recolección de datos sobre el desarrollo de los aprendizajes

**Interpretación**

En la dimensión conceptual, de los 20 casos observados, en 12 que representan el 60 % se observó un nivel bueno, en 6 casos que representa el 30 % se observó un nivel regular y en 2 casos que representa el 10 % se observó un nivel malo. En procedimental, en 10 casos que representan el 50 % se observó un nivel regular, en 7 casos que representa el 35 % se observó un nivel bueno y en 3 casos que representa el 15 % se observó un nivel malo. En actitudinal, en 11 casos que representan el 55 % se observó un nivel regular, en 5 casos que representa el 25 % se observó un nivel bueno y en 4 casos que representa el 20 % se observó un nivel malo. En resumen, en lo que respecta al nivel de aprendizaje en los estudiantes, en el 45 % se observó un nivel regular, en el 40 % se observó un nivel bueno y, finalmente en el 15 % se observó un nivel malo.

### 4.3. Prueba de normalidad

Al aplicar la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, se optó por aplicar la prueba estadística de correlación de Pearson.

**Tabla 3.**

*Prueba de normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Comunicación organizacional	,918	20	,070
Desarrollo de aprendizajes	,928	20	,133

*Fuente:* Datos procesados en SPSS V25

Como se indica en la tabla 3, se trabajó con Shapiro-Wilk, debido a que se utilizó 20 muestras. Además, se observa que el valor de significancia ( $p$  – valor) de las dos variables (0.070 y 0.133), ambos son mayores a 0.05 (margen de error); por lo tanto, se asume que los datos presentados tienen una distribución normal; por la que se justifica utilizar el coeficiente de correlación de Pearson.

### 4.4. Relación entre la comunicación organizacional y el desarrollo de los aprendizajes en los estudiantes de la institución educativa n.º 00516, Habana, Moyobamba - 2021.

Se estableció los puntajes de ambos instrumentos para determinar valores cuantitativos y hacer uso de la técnica estadística de correlación de Pearson ( $r$ ) al 95% de confianza. Esto con el fin de conocer la relación entre las variables y de aceptar o rechazar la hipótesis general del estudio.

### Contraste de la hipótesis general planteada:

H<sub>a</sub>: Existe relación significativa entre la comunicación organizacional con el desarrollo de los aprendizajes en los estudiantes de la institución educativa n.º 00516, Habana, Moyobamba - 2021.

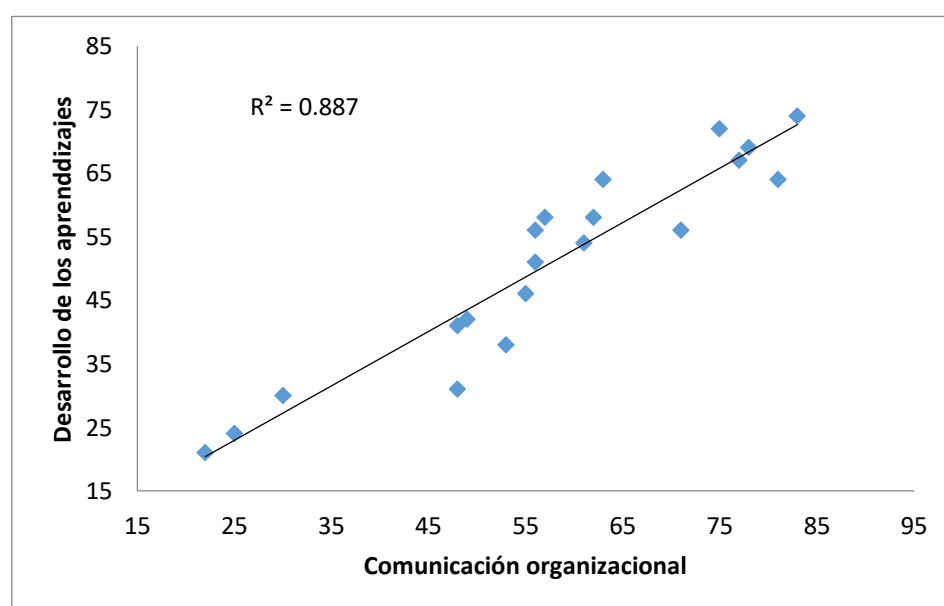
H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la comunicación organizacional con el desarrollo de los aprendizajes en los estudiantes de la institución educativa n.º 00516, Habana, Moyobamba - 2021.

#### Tabla 4.

*Estadísticas de correlación de Pearson*

<i>Estadísticas de la regresión</i>	
Coefficiente de correlación	0.942
Coefficiente de determinación R <sup>2</sup>	0.887
R <sup>2</sup> ajustado	0.881
Error típico	5.540
Observaciones	20

Fuente: Datos propios de la investigación.



**Figura 1.** Diagrama De Dispersión De Las Variables Estudiadas

#### Interpretación

En la tabla 4 y figura 1 se nota que el coeficiente de correlación de Pearson (r) es igual a 0.942 encontrándose una relación positiva y fuerte. Esto se confirma con el valor del coeficiente de determinación

$R^2$  igual a 0.887, lo que significa que el 88.7% de la comunicación organizacional en la institución educativa n.º 00516 influye en el desarrollo de los aprendizajes en los estudiantes.

**Tabla 5.**

*Análisis de varianza entre las variables.*

	<i>Grados de libertad</i>	<i>Suma de cuadrados</i>	<i>Promedio de los cuadrados</i>	<i>F</i>	<i>Valor crítico de F</i>
Regresión	1	4336.655	4336.655	141.2	0.000
Residuos	18	552.545	30.697	73	
Total	19	4889.200			

**Reglas de decisión:**

Si Valor crítico de  $F > 0.05$ , se acepta la Hipótesis Nula ( $H_0$ ) y, se rechaza la hipótesis alterna ( $H_a$ )

Si Valor crítico de  $F < 0.05$ , se rechaza la Hipótesis Nula ( $H_0$ ) y, se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ )

**Interpretación**

En la tabla 4, al comparar el valor crítico de  $F$  que es igual a 0.000 con el margen de error del nivel de significancia que es 0.05. Se determina que el valor crítico de  $F$  es menor, por lo tanto, siguiendo las reglas de decisión se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna del estudio. De esta manera decimos que, Existe relación significativa entre la comunicación organizacional con el desarrollo de los aprendizajes en los estudiantes de la institución educativa n.º 00516, Habana, Moyobamba - 2021.

## V. DISCUSIÓN

En lo que respecta al objetivo específico 1. El nivel de comunicación organizacional en la institución educativa n.º 00516, Habana, Moyobamba - 2021, se evidenció un nivel regular con un 50 % seguido del nivel bueno con un 30 % y finalmente un 20 % con un nivel malo. Estos resultados es el promedio de los niveles por dimensiones que se estudiaron, por ejemplo, en la dimensión comunicación ascendente hubo un nivel regular con un 50 %, seguido del nivel bueno con un 35 % y finalmente del nivel malo con un 15 %. En la dimensión comunicación descendente, se encontró un nivel regular con un 45 %, seguido del nivel bueno con un 30 % y finalmente el nivel malo con un 25 %. En la dimensión comunicación horizontal se encontró un nivel regular con un 50 %, seguido del nivel bueno con un 30 % y por último el nivel deficiente con un 15 %.

Los resultados presentados dan a entender que la comunicación organizacional es favorable entre los docentes tanto de aula como los directivos, quienes vienen realizando esfuerzos denodados para mejorar en sus enseñanzas hacia los estudiantes; así mismo, no guardan relación con el estudio de Carrasco (2019) quien estudio la comunicación organizacional en instituciones públicas. El referido autor encontró que, en la institución educativa Pedro Enrique Gonzáles hubo un nivel bueno representado por el 51.2 % de la muestra de estudio, y también encontró un nivel bueno en la institución educativa Vitarte representada por el 73 % en la muestra de estudio. Por lo que estos resultados presentados de estos autores difieren con los resultados obtenidos en este estudio.

Respecto al objetivo específico 2: El nivel de aprendizaje en los estudiantes de la institución educativa n.º 00516, Habana, Moyobamba - 2021, se encontró un nivel regular en un 45 %, bueno en un 40 % y malo en un 15 %. Estos resultados son el promedio de los resultados encontrados en las dimensiones; en la dimensión de aprendizaje conceptual se encontró un nivel bueno con un 60 %, seguido del nivel regular con un 30 % y del nivel malo con un 10 %. En la dimensión aprendizaje procedimental se encontró un nivel regular con un 50 %, seguido del nivel bueno con 35 % y del nivel malo con

un 15 %. En la dimensión aprendizaje actitudinal se encontró un nivel regular con 55 %, seguido del nivel bueno con un 25 % y del nivel malo en un 20 %. Estos resultados guardan relación con el estudio de García et al. (2015) quienes investigaron el aprendizaje y rendimiento académico en educación superior. Los autores concluyeron que el nivel de aprendizaje encontrados en los estudiantes era escaso, esto porque contaron con muy poco repertorio de estrategias de aprendizajes. Mencionaron también que, aquellos estudiantes que tienen mejor rendimiento en el aprendizaje son porque tienen un mayor repositorio de estrategias de aprendizajes. Comparando y discutiendo los resultados podemos ver que no solo es el clima organizacional un factor determinante en el nivel de aprendizaje en los estudiantes, también vimos la importancia del compromiso social y de contar con un amplio repositorio de estrategias de aprendizajes.

Finalmente, en cuanto al objetivo general, admitimos la hipótesis alterna que determina una relación significativa entre la comunicación organizacional y el desarrollo de los aprendizajes en los estudiantes de la institución educativa n.º 00516, Habana, Moyobamba - 2021. Por lo tanto, cuanto mayor sea el nivel de comunicación organizacional en la institución educativa, mayor será el nivel de aprendizaje de sus estudiantes. Estos resultados guardan relación con el estudio de Balarezo (2014) quien experimentó la comunicación organizacional y su incidencia en el desarrollo organizacional de empresas. Para el autor, la comunicación organizacional repercute de manera directa sobre la baja productividad.

Lo que se pretende explicar acá es que para las organizaciones como instituciones es muy importante centrarse en la comunicación de los integrantes que conforman la organización, para que de esta manera los resultados sean favorables. También guarda relación con el estudio de Rojas, R. (2018) en aprendizaje de los estudiantes del distrito de Huariaca. Para el autor, que en este caso estudió la importancia del compromiso social como elemento clave dentro de la comunicación organizacional. Concluyó que existe una correlación muy alta entre el compromiso social y el aprendizaje de los estudiantes de la institución del distrito de Huanca. Sin embargo, no guarda relación con el estudio de Masías, E. (2019) quien estudio la comunicación



organizacional y clima institucional en una institución educativa. El autor encontró que solo existe un nivel moderado de interdependencia entre las variables a un nivel porcentual del 45.5 %.

## **VI. CONCLUSIONES**

- 6.1.** La relación que existe entre la comunicación organizacional y el desarrollo de los aprendizajes en los estudiantes de la institución educativa n.º 00516, Habana, Moyobamba - 2021, es positiva fuerte con un valor de coeficiente de correlación de Pearson de 0.887. Asimismo, la relación entre las variables es significativa con un p – valor igual a 0.000. Además, tiene el 88.7 % de dependencia entre variable, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna del estudio.
- 6.2.** El nivel de comunicación organizacional en la institución educativa n.º 00516, Habana, Moyobamba - 2021, en un rango de 43 a 66 es regular con 50 %, así mismo entre 67 a 90 están en el nivel bueno con 30 % y finalmente con un nivel malo con 20 % están entre 18 a 42. Lo que nos indica que la comunicación en la institución educativa en la mayoría de docentes es regular, seguido de bueno, teniendo una influencia notoria en el aprendizaje de los estudiantes.
- 6.3.** El nivel de aprendizaje en los estudiantes de la institución educativa n.º 00516, Habana, Moyobamba - 2021, es regular con 45 % en un rango entre 12 a 18, los que están entre 56 a 75 son del nivel bueno con 40 % y mala con 15 % los que están entre 15 a 35. En tal sentido, podemos decir que el nivel de aprendizaje en la institución educativa es regular con tendencia a bueno, lo que corresponde a la notoria comunicación existente.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 7.1.** Al director de la institución educativa n.º 00516, establecer políticas que contribuyan a la comunicación organizacional con el fin de avalar el desarrollo de los aprendizajes de los estudiantes.
  
- 7.2.** Al director de la institución educativa n.º 00516, implementar actividades estratégicas que ayuden a mejorar el nivel actual del clima organizacional.
  
- 7.3.** Al director de la institución educativa n.º 00516, coordinar con los docentes y padres de familia sobre el desempeño y rendimiento de los estudiantes con la finalidad de controlar y supervisar su desarrollo de aprendizaje.

## REFERENCIAS

- Alcántara, J. (1992). *Cómo educar las actitudes*. (2ª ed.). España: Cárdenas. [http://biblioteca.itson.mx/oa/desarrollo\\_personal/oa34/actitudes\\_y\\_formacion\\_de\\_actitudes/a8.htm](http://biblioteca.itson.mx/oa/desarrollo_personal/oa34/actitudes_y_formacion_de_actitudes/a8.htm)
- Andrade, H. (2005). *Definición y alcance de la comunicación organizacional*. México: Trillas. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=1866086>
- Ansedo, E. (2010). *La comunicación en las organizaciones en la sociedad del conocimiento*. España: Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de A Coruña. <http://www.xente.mundo-r.com/ansedo/comunica.pdf>
- Aramendi, P. (2006). *Selección de centro, comunicación y concepto de calidad*. (Artículo científico). Universidad de País Vasco. España. <http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/2021/b15167288.pdf?sequence=1>
- Arévalo, F. (2019). *Relación de la comunicación organizacional con el progreso de los aprendizajes de los estudiantes de la I.E N° 0240, distrito Alto Saposoa, 2019*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Tarapoto. Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39197>
- Asensio, J. (2002). *Las actitudes en la reforma un aspecto de la educación emocional*. (Artículo científico). *Revista Española de Pedagogía*. <https://redined.mecd.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/32026/221-07.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Balarezo, E. (2014). *“La Comunicación Organizacional Interna y su incidencia en el Desarrollo Organizacional de la Empresa SAN MIGUEL DRIVE”*. (Tesis de Maestría). Universidad técnica de Ambato. Ecuador. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/6696>
- Barreto, T. (2016). *Influencia de la Evaluación Educativa en el Aprendizaje por Competencias de los Estudiantes de la Facultad de Ingeniería Mecánica, Electrónica y Ambiental de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur – UNTELS*. (Tesis de Maestría). Universidad de San Martín de Porres. Lima. Perú. [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/2319/barreto\\_btf.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/2319/barreto_btf.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Blanes, A. (2016). *La teoría de las Inteligencias Múltiples*. Editorial Genética UAB. Salamanca. España.  
[http://bioinformatica.uab.cat/base/documents/genetica\\_gen/portfolio/La%20teor%C3%ADa%20de%20las%20Inteligencias%20m%C3%BAltiples%202016\\_5\\_25P23\\_3\\_27.pdf](http://bioinformatica.uab.cat/base/documents/genetica_gen/portfolio/La%20teor%C3%ADa%20de%20las%20Inteligencias%20m%C3%BAltiples%202016_5_25P23_3_27.pdf)
- Bonvecchio de Arauni, M. (2006). *Evaluación de los aprendizajes. Manual para docentes*. (2ª ed.). Editorial Novedades Educativas. Buenos Aires. Argentina.  
<https://biblioteca.uautonoma.cl/2014/11/27/evaluacion-de-los-aprendizajes-manual-para-docentes/>
- Borja, G. (2009). *Teorías de aprendizaje, paradigmas y modelos pedagógicos*.  
<http://gonzaloborjacruz.blogspot.com/2009/07/teorias-de-aprendizaje-paradigmas-y.html>.
- Carrasco, L. (2019). *Comunicación organizacional en dos instituciones públicas del distrito de Ate*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Lima. Perú.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39873/Carrasco\\_LL\\_C.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39873/Carrasco_LL_C.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cervera, Á. (2008). *Comunicación total*. (4ª ed.). ESIC Editores. Madrid.  
[https://books.google.com.pe/books?id=xcmgbykYz5sC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=xcmgbykYz5sC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- Cordón, R. (2008). *Enseñanza y aprendizaje de procedimientos científicos (contenidos procedimentales)*. En *la Educación Secundaria obligatoria: Análisis de la situación, dificultades y perspectivas*. (Tesis doctoral). Universidad de Murcia. España.  
<https://digitum.um.es/xmlui/bitstream/10201/3613/1/CordonAranda.pdf>
- Daros, W. (2009). *TEORÍA DEL APRENDIZAJE REFLEXIVO* (I. R. DE INVESTIGACIONES & EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN (eds.); 2nd ed.). UNR - CONICET.  
<https://williamdaros.files.wordpress.com/2009/07/daros-w-r-teorc3ada-del-aprendizaje-reflexivo.pdf>
- De Castro, A. (2014). *Comunicación organizacional. Técnicas y estrategias*. Ediciones Uninorte. Colombia.  
<https://books.google.cl/books?id=WyKVBAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=inauthor:%22Adela+de+Castro+%22&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj3MTtLo>

hAhVwG7kGHfGcDhgQ6AEIMzAC#v=onepage&q&f=false7Y0ddA78tQqy7rj  
GV75FKWs2dM#v=onepage&q=De%20Castro%2C%20A%20(2014)%20Co  
municaci%C3%B3n%20organizacional.%20T%C3%A9cnicas%20y%20estrat  
egias&f=false

Díaz, F. & Hernández, G. (2012). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista*. (2ª ed.). Editorial McGraw-Hill. México.

<https://buo.org.mx/assets/diaz-barriga%2C---estrategias-docentes-para-un-aprendizaje-significativo.pdf>

Doménech, F. (2011). *Aprendizaje y Desarrollo de la personalidad*. Editorial Universidad de Oviedo. España.

[https://www.academia.edu/14134570/Aprendizaje\\_y\\_Desarrollo\\_de\\_la\\_personalidad\\_SAP001](https://www.academia.edu/14134570/Aprendizaje_y_Desarrollo_de_la_personalidad_SAP001)

Fernández, C. (2009). *La comunicación en las organizaciones*. (2ª ed.). Editorial Trillas. México.

<http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx:8080/jspui/bitstream/123456789/3223/1/Definici%C3%B3n%20y%20alcance%20de%20la%20comunicaci%C3%B3n%20organizacional.PDF>

Fernández, C. (1986). *Comunicación humana: Ciencia social*. Editorial McGraw Hill. México.

[http://catarina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/lco/schreiner\\_r\\_cf/capitulo1.pdf](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lco/schreiner_r_cf/capitulo1.pdf)

Fox, E. (2018). *Percepciones sobre satisfacción laboral en pre-docentes de dos facultades de una Universidad Privada de Lima*. (Tesis de Maestría). Perú.

[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12078/FOX\\_llerena\\_percepciones\\_sobre\\_satisfaccion\\_laboral\\_en\\_pre\\_docentes\\_de\\_dos\\_facultades\\_.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12078/FOX_llerena_percepciones_sobre_satisfaccion_laboral_en_pre_docentes_de_dos_facultades_.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Freije, I. (2009). *Aprendizaje. Definición, factores y clases*. (Artículo científico). Andalucía. España.

<https://www.feandalucia.ccoo.es/indcontei.aspx?d=3096&s=5&ind=165>

Garay, Y. (2019). *Estrategias Motivacionales para el Desarrollo de Aprendizajes de la Inteligencia Naturalista de los Estudiantes del I Ciclo de la Escuela De Agronomía de la Universidad Nacional de Tumbes*. (Tesis de Maestría).

- Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Lambayeque. Perú.  
[https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/8908/Garay\\_Izquierdo\\_Yohana\\_Edith.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/8908/Garay_Izquierdo_Yohana_Edith.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- García, F., Fonseca, G., & Concha, L. (2015). *Aprendizaje y rendimiento académico en educación superior: un estudio comparado*. (Artículo científico). Actualidades Investigativas En Educación. Chile.  
<https://www.redalyc.org/pdf/447/44741347019.pdf>
- Gay, L. (1996). *Educational research. Competencies for analysis and application*. (12ª ed.). Pearson. México.  
<https://www.amazon.com/-/es/Geoffrey-Millsand-Gay-Investigaci%C3%B3n-Competencias/dp/B07W2VZSHN>
- Guerrero, F. & Faro, T. (2012). *Breve análisis del concepto de Educación Superior. Alternativas en Psicología*. Editorial FES Iztacala UNAM. México.  
<http://alternativas.me/index.php/agosto-septiembre-2012/6-breve-análisis-del-concepto-de-educacion-superior>
- Guitart, R. (1993). *Los contenidos actitudinales en los proyectos de centro*. Editorial Graó, de IRIF, S.L.España. Recuperado de:  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=167213>
- Guzman, V. (2012). *Comunicación organizacional*. Editorial RED TERCER MILENIO S.C. México.  
[http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/derecho\\_y\\_ciencias\\_sociales/Comunicacion\\_organizacional.pdf](http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/derecho_y_ciencias_sociales/Comunicacion_organizacional.pdf)
- Hernández, R.; Collado, C, & Baptista, L. (2017). *Metodología de la Investigación*. (6ª ed). Editorial McGraw Hill. México.  
<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Huamán, D. (2017). *Comunicación Organizacional en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario (INPE) - sede Cercado de Lima, 2017*. (Tesis de Maestría). Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima. Perú.  
<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1664/TRAB.SU.F.PROF.%20DEYSI%20KATHERINE%20HUAM%C3%81N%20G%C3%93NGORA.pdf?sequence=2>
- López, J. (2005). *Planificar la formación con calidad*. Editorial CISSPRAXIS S.A.

Madrid.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=258166>

Marín, A. (1997). *Comunicación en la empresa y en las organizaciones*. Editorial Bosch. España.

<https://secitgu.eco.catedras.unc.edu.ar/unidad-2/comunicacion-y-medios/comunicacion-horizontal/>

Marzano, R., et al (2014). *Dimensiones del aprendizaje: Manual para el maestro*. (2ª Ed.). Editorial ITESO. México.

<https://vdocuments.mx/dimensiones-del-aprendizaje-manual-del-maestro-56549452229af.html>

Masías, E. (2019). *Comunicación organizacional y clima institucional en la I E N.50163 Quebrada Virgen de Fátima – Yanatile*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Perú.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35096/masias\\_se.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35096/masias_se.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Medaura, J., & Monfarrell, A. (1987). *Técnicas grupales y aprendizaje afectivo: hacia un cambio de actitudes*. Editorial Humanitas. Buenos Aires.  
<https://www.waldhuter.com.ar/Papel/9789870007449/TECNICAS+GRUPALES+Y+APRENDIZAJE+AFECTIVO>

Mendez, L., & Gonzales, M. (2011). *Escala de estrategias docente para aprendizajes significativo: Diseño y Evaluación de sus Propiedades Psicométricas*. (11ª Ed). Editorial Actualidades investigativas en educación. Costa Rica. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44722178006>

Ministerio de Educación y Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica (IPEBA). (2014). *MAPAS DE PROGRESO DEL APRENDIZAJE Nuestros estándares nacionales de aprendizaje*. Editorial Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (CEPREDIM). Perú.

<https://www.sineace.gob.pe/wp-content/uploads/2014/10/MapasProgresoPeru-intro.pdf>

Muskin, J. (2015). *Evaluación del aprendizaje del estudiante y el currículo: Problemas y consecuencias para la política, el diseño y la aplicación*. Editorial OIE-UNESCO. Washington, DC.



[http://www.ibe.unesco.org/sites/default/files/resources/ipr1-muskin-assessmentcurriculum\\_spa.pdf](http://www.ibe.unesco.org/sites/default/files/resources/ipr1-muskin-assessmentcurriculum_spa.pdf)

Ñaupas, H. et al. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. (4ª Ed.). Editorial Ediciones de la U. Bogotá.

<https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/03/Metodologia-de-la-investigacion-Naupas-Humberto.pdf>

O'Niel, T. (2013). *The concept of distributed intelligence in Gardner's theory of Multiple Intelligences*. Editorial Theatre Arts Educator. Carolina del Norte.

[https://www.academia.edu/35477855/FOUNDATION\\_OF\\_EDUCATION\\_Psychology\\_of\\_Education\\_The\\_concept\\_of\\_distributed\\_intelligence\\_in\\_Gardner\\_s\\_theory\\_of\\_Múltiple\\_Intelligences\\_Theatre\\_Arts\\_Educator](https://www.academia.edu/35477855/FOUNDATION_OF_EDUCATION_Psychology_of_Education_The_concept_of_distributed_intelligence_in_Gardner_s_theory_of_Múltiple_Intelligences_Theatre_Arts_Educator)

Ongallo, C. (2008). *Manual de comunicación: guía para gestionar el conocimiento, la información y las relaciones humanas en empresas y organizaciones*. (2ª Ed.). editorial Dykinson. Madrid.

<https://www.comunicacioninterna.pe/pdf/pdf5.pdf>

Orellana, G., Bossio, S. & Carhuallanqui, Carhuamaca, J. (2013). *Comunicación Organizacional en la Facultad de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional del Centro del Perú*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo. Perú.

<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/1179/Articulo-Comunicacion%20Organizacional%20en%20la%20fcc-uncp-2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Parcerisa, A. (2010). *Didáctica en la educación social: Enseñar y aprender fuera de la escuela*. (6ª Ed.). Editorial Graó, de IRIF, S.L. Barcelona.

<https://www.grao.com/es/producto/didactica-en-la-educacion-social-ge135>

Peggy, E. & Timothy, N. (2008). *Behaviorism, Cognitivism, Constructivism: Comparing Critical Features From an Instructional Design Perspective*. Editorial Performance Improvement Quarterly.

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1937-8327.1993.tb00605.x>

Pellon, R. (2014). *Psicología del aprendizaje*. Editorial Librería UNED: c/ Bravo Murillo. Madrid.

[https://www.researchgate.net/publication/275550782\\_Psicologia\\_del\\_aprendizaje/citation/download](https://www.researchgate.net/publication/275550782_Psicologia_del_aprendizaje/citation/download)

- Peña, J. (2013). *La comunicación organizacional en el mundo contemporáneo como diálogos de saberes y laboratorio experimental en el pregrado. Comunicación, Cultura Y Política*. Editorial Universidad Externado de Colombia.  
<https://journal.universidadean.edu.co/index.php/revistai/article/view/647>
- Pozo, J. (1997). *Teorías Cognitivas del Aprendizaje*. (5ª Ed.). Editorial MORATA, S. L. España.  
[https://books.google.com.pe/books/about/Teor%C3%ADas\\_cognitivas\\_del\\_aprendizaje.html?id=DpuKJ2NI3P8C&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Teor%C3%ADas_cognitivas_del_aprendizaje.html?id=DpuKJ2NI3P8C&redir_esc=y)
- Rachlin, H. (1997). *Introduction to modern behaviorism*. (3ª Ed.). Editorial Freeman. Nueva York.  
<https://www.worldcat.org/title/introduction-to-modern-behaviorism/oclc/247365284>
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. (13ª Ed.). Editorial Pearson Educación. México.  
[https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)
- Rojas, R. (2018). *Compromiso Social y el aprendizaje de los estudiantes del Distrito de Huariaca - Pasco, 2017*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Perú.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19583/rojas\\_vr.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19583/rojas_vr.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Schunk, D. (2012). *Una perspectiva educativa*. (6ª Ed. ). Editorial Pearson Educación. México.  
<https://ciec.edu.co/wp-content/uploads/2017/06/Teorias-del-Aprendizaje-Dale-Schunk.pdf>
- Sepúlveda, L. (2013). *Estudios filológicos*. (Artículo científico). Santiago.  
[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0071-17132014000100011](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0071-17132014000100011)
- Travi, B. (2001). *El proceso de enseñanza-aprendizaje de los Contenidos Procedimentales en la asignatura Trabajo Social II de la Carrera Licenciatura en Trabajo Social de la Universidad Nacional de Luján*. Editorial Universidad de Lujan. Argentina.

<http://ts.ucr.ac.cr/binarios/pela/pl-000387.pdf>

Trelles, I. (2005). *Comunicación organizacional*. Editorial Félix Varela. Ciudad de La Habana – Cuba.

<https://isbn.cloud/9789592588769/comunicacion-imagen-e-identidad-corporativas-seleccion-de-lecturas/>

Valenzuela, N. et al (2020). *Comunicación organizacional interna y su relación con la satisfacción de los empleados de una empresa concesionaria de automóviles de Piedras Negras Coahuila*. Revista GEON (Gestión, Organizaciones Y Negocios). México.

<https://doi.org/10.22579/23463910.206>

Valls, E. (1993). *Los procedimientos aprendizaje, enseñanza y evaluación*. Horsori. España.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=110170>

Zimmerman, B. (2003). *Albert Bandura: The scholar and his contributions to educational psychology*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers. Estados Unidos.

<https://psycnet.apa.org/record/2003-02627-018>

# **ANEXOS**

## Matriz de Operacionalización de Variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Comunicación organizacional	La comunicación organizacional es la totalidad de los mensajes que se reemplazan entre los componentes de una organización o institución, y entre ésta y los diferentes representativos que tiene en su escenario. Fernández, C. (2009)	Medio o forma de poder entenderse en determinadas actividades en busca de un objetivo común, en el estudio se midió mediante un instrumento y medio en escala ordinal.	Comunicación Ascendente	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Informa oportunamente sobre su trabajo a las autoridades de la institución</li> <li>➤ Las autoridades de la institución le brindan atención cuando les comunica algo referente a su trabajo</li> <li>➤ Las autoridades de la institución le brindan confianza para hablar sobre problemas de carácter personal</li> <li>➤ Los comentarios o sugerencias acerca de la organización institucional que hace a las autoridades son tomadas en cuenta.</li> <li>➤ Comunica a las autoridades de la institución acerca de las dificultades de su trabajo.</li> <li>➤ Comunica a las autoridades de la institución sobre los logros y éxitos que obtiene en su trabajo.</li> </ul>	Ordinal
			Comunicación Descendente	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ La información que recibe de los directivos de la institución es útil e importante para el desarrollo de sus actividades</li> <li>➤ Toma en cuenta los comentarios y sugerencias que hacen los directivos de la institución respecto a su trabajo</li> <li>➤ Los directivos de la institución utilizan un lenguaje apropiado que le permiten comprender claramente lo que le solicitan.</li> <li>➤ Los directivos de la institución le dan toda la información necesaria como para poder desarrollar su trabajo eficientemente.</li> <li>➤ Los directivos de la institución le dan la información suficientemente clara sobre las actividades a realizar.</li> <li>➤ Los directivos de la institución informan claramente acerca del manual de organización y funciones de su trabajo.</li> </ul>	
			Comunicación Horizontal	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Mantiene una comunicación clara y fluida con sus compañeros de trabajo.</li> <li>➤ La comunicación entre los trabajadores les permite una buena coordinación de actividades.</li> <li>➤ Mantiene una comunicación horizontal y transparente con los trabajadores.</li> <li>➤ En la institución se tiene en cuenta la opinión, ideas o sugerencias de los trabajadores.</li> <li>➤ La comunicación entre trabajadores contribuye al desarrollo de buenas relaciones interpersonales dentro de la institución.</li> <li>➤ La comunicación entre trabajadores permite un mejor logro de los objetivos institucionales.</li> </ul>	
Aprendizaje	El aprendizaje es definido como una innovación en la facilidad o dimensión de las personas que puede aferrarse y no es atribuible simplemente al proceso de evolución; es decir, los procesos cognitivos involucrados se van precisando y conservando. Guerrero, J. & Faro, T. (2012)	Proceso de formación y construcciones de nuevos saberes, en el estudio fue medido por escala ordinal empleando un cuestionario	Conceptuales	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ El estudiante logra aprender con una asimilación global las competencias de las áreas mediante la información impartida por el docente.</li> <li>➤ El estudiante aprende el significado de la información nueva en relación con sus áreas.</li> <li>➤ El estudiante reflexiona críticamente sobre el significado de la información nueva y su relación con sus áreas.</li> <li>➤ Identifica el propósito de aprendizaje en relación a la competencia y crea un nuevo conocimiento.</li> <li>➤ Interioriza la idea central en relación a la competencia y crea nuevos saberes.</li> </ul>	Ordinal
			Procedimental	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Identifica y aprende las principales características definitorias en un proceso secuencial de los conocimientos recibidos por el docente en el desarrollo de sus áreas.</li> <li>➤ Aprende y controla el manejo de las competencias asistido por su docente y mejora en el manejo del procedimiento por parte suya.</li> <li>➤ Utiliza y aprende el análisis crítico, la repetición y la reflexión de modelos existentes para aplicarlos en su proceso de aprendizaje.</li> <li>➤ Desarrolla y aprende habilidades expositivas para evocar sus nuevos conocimientos adquiridos y sus experiencias previas.</li> <li>➤ Aprende y promueve durante su aprendizaje el conocimiento asimilado y lo analiza llevándolo a la práctica.</li> </ul>	
			Actitudinal	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Aprende y aplica la inteligencia emocional en situaciones cotidianas en su vida académica, familiar y social.</li> <li>➤ Difunde y aplica los valores en su vida diaria tanto de manera individual como la de su entorno.</li> <li>➤ Aprende difundiendo y aplicando los valores en su vida diaria tanto de manera individual como en la de su entorno.</li> <li>➤ Aprende y desarrolla su proyecto de vida personal para el cumplimiento de sus objetivos a mediano y largo plazo.</li> <li>➤ Aprende y fomenta actividades de apoyo a la comunidad mediante el desarrollo de proyectos de emprendimiento.</li> </ul>	

## Matriz de consistencia

### Título: Comunicación organizacional y desarrollo de los aprendizajes de estudiantes de la Institución Educativa N° 00516, Habana, Moyobamba, 2021

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos									
<p><b>Problema general</b> ¿De qué forma se relaciona la comunicación organizacional con el desarrollo de los aprendizajes en los estudiantes de la institución educativa n.º 00516, Habana, Moyobamba - 2021?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Cuál es el nivel de comunicación organizacional en la institución educativa n.º 00516, Habana, Moyobamba - 2021? ¿Cuál es el nivel de los aprendizajes en los estudiantes de la institución educativa n.º 00516, Habana, Moyobamba - 2021?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre la comunicación organizacional y el desarrollo de los aprendizajes en los estudiantes de la institución educativa n.º 00516, Habana, Moyobamba - 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Identificar el nivel de comunicación organizacional en la institución educativa n.º 00516, Habana, Moyobamba - 2021. Identificar el nivel de los aprendizajes en los estudiantes de la institución educativa n.º 00516, Habana, Moyobamba - 2021.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> H<sub>i</sub>: Existe relación significativa entre la comunicación organizacional con el desarrollo de los aprendizajes en los estudiantes de la institución educativa n.º 00516, Habana, Moyobamba - 2021.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> H<sub>1</sub>: El nivel de comunicación organizacional en la institución educativa n.º 00516, Habana, Moyobamba - 2021 es bueno. H<sub>2</sub>: El nivel de aprendizaje en los estudiantes de la institución educativa n.º 00516, Habana, Moyobamba - 2021 es bueno.</p>	<p><b>Técnica</b> La técnica empleada fue la Encuesta.</p> <p><b>Instrumentos</b> Considerando la naturaleza del problema y los objetivos planteados, el instrumento que se empleó fue el cuestionario</p>									
<b>Diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Variables y dimensiones</b>										
<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Tipo:</b> Básico <b>Nivel:</b> Descriptivo-Correlacional <b>Diseño:</b> No experimental, de tipo transversal. <b>Esquema:</b></p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD     M --&gt; V1     M --&gt; V2     V1 &lt;--&gt;  r  V2             </pre> </div> <p><b>Donde:</b> M = Muestra V<sub>1</sub> = Comunicación organizacional V<sub>2</sub> = Aprendizaje r = Relación entre las variables</p>	<p><b>Población</b> Se llevó a cabo con 20 docentes de la institución educativa n.º 00516, Habana, Moyobamba - 2021.</p> <p><b>Muestra</b> Se conformó por el total de la población.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Comunicación Organizacional</td> <td style="text-align: center;">Ascendente</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Descendente</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Horizontal</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Aprendizaje</td> <td style="text-align: center;">Conceptual</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Procedimental</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Actitudinal</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Comunicación Organizacional	Ascendente	Descendente	Horizontal	Aprendizaje	Conceptual	Procedimental
Variables	Dimensiones											
Comunicación Organizacional	Ascendente											
	Descendente											
	Horizontal											
Aprendizaje	Conceptual											
	Procedimental											
	Actitudinal											

## Instrumentos de recolección de datos

### Questionario: Comunicación organizacional

#### Datos generales:

N° de cuestionario:.....

Fecha de recolección: /.../.....

#### Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad conocer el nivel de comunicación organizacional de la institución educativa n.º 00516, Habana, Moyobamba - 2021.

#### Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las cinco alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, marcando con una **x** la que corresponda a su respuesta.

Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala de conversión	
Nunca	1
Raramente	2
Ocasionalmente	3
Frecuentemente	4
Muy frecuentemente	5

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	ESCALA DE CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
<b>Comunicación Ascendente</b>						
01	Informa oportunamente sobre su trabajo a las autoridades de la institución.					
02	Las autoridades de la institución le brindan atención cuando les comunica algo referente a su trabajo.					
03	Las autoridades de la institución le brindan confianza para hablar sobre problemas de carácter personal.					
04	Los comentarios o sugerencias acerca de la organización institucional que hace a las autoridades son tomadas en cuenta.					
05	Comunica a las autoridades de la institución acerca de las dificultades de su trabajo.					
06	Comunica a las autoridades de la institución sobre los logros y éxitos que obtiene en su trabajo.					

<b>Comunicación Descendente</b>					
07	La información que recibe de los directivos de la institución es útil e importante para el desarrollo de sus actividades.				
08	Toma en cuenta los comentarios y sugerencias que hacen los directivos de la institución respecto a su trabajo.				
09	Los directivos de la institución utilizan un lenguaje apropiado que le permiten comprender claramente lo que le solicitan.				
10	Los directivos de la institución le dan toda la información necesaria como para poder desarrollar su trabajo eficientemente.				
11	Los directivos de la institución le dan la información suficientemente clara sobre las actividades a realizar.				
12	Los directivos de la institución informan claramente acerca del manual de organización y funciones de su trabajo.				
<b>Comunicación Horizontal</b>					
13	Mantiene una comunicación clara y fluida con sus compañeros de trabajo.				
14	La comunicación entre los trabajadores les permite una buena coordinación de actividades				
15	Mantiene una comunicación transparente con los trabajadores.				
16	En la institución se tiene en cuenta la opinión, ideas o sugerencias de los trabajadores.				
17	La comunicación entre trabajadores contribuye al desarrollo de buenas relaciones interpersonales dentro de la institución.				
18	La comunicación entre trabajadores permite un mejor logro de los objetivos institucionales.				



## **Cuestionario: Desarrollo de los Aprendizajes**

### **Datos generales:**

N° de cuestionario:.....

Fecha de recolección:.../.../.....

### **Introducción:**

El presente instrumento tiene como finalidad conocer el nivel de aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa n.º 00516, Habana, Moyobamba - 2021.

### **Instrucción:**

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las cinco alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, marcando con una **x** la que corresponda a su respuesta.

Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

<b>Escala de conversión</b>	
Nunca	1
Raramente	2
Ocasionalmente	3
Frecuentemente	4
Muy frecuentemente	5

<b>N°</b>	<b>CRITERIOS DE EVALUACIÓN</b>	<b>ESCALA DE CALIFICACIÓN</b>				
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Conceptuales</b>						
01	El estudiante logra aprender con una asimilación global las competencias de las áreas mediante la información impartida por el docente.					
02	El estudiante aprende el significado de la información nueva en relación con sus áreas.					
03	El estudiante reflexiona críticamente sobre el significado de la información nueva y su relación con sus áreas					
04	Identifica el propósito de aprendizaje en relación a la competencia y crea un nuevo conocimiento.					
05	Interioriza la idea central en relación a la competencia y crea nuevos saberes.					

<b>Procedimental</b>						
06	Identifica y aprende las principales características definitorias en un proceso secuencial de los conocimientos recibidos por el docente en el desarrollo de sus áreas.					
07	Aprende y controla el manejo de las competencias asistido por su docente y mejora en el manejo del procedimiento por parte suya.					
08	Utiliza y aprende el análisis crítico, la repetición y la reflexión de modelos existentes para aplicarlos en su proceso de aprendizaje.					
09	Desarrolla y aprende habilidades expositivas para evocar sus nuevos conocimientos adquiridos y sus experiencias previas.					
10	Aprende y promueve durante su aprendizaje el conocimiento asimilado y lo analiza llevándolo a la práctica.					
<b>Actitudinales</b>						
11	Aprende y aplica la inteligencia emocional en situaciones cotidianas en su vida académica, familiar y social					
12	Difunde y aplica los valores en su vida diaria tanto de manera individual como la de su entorno.					
13	Aprende difundiendo y aplicando los valores en su vida diaria tanto de manera individual como en la de su entorno.					
14	Aprende y desarrolla su proyecto de vida personal para el cumplimiento de sus objetivos a mediano y largo plazo.					
15	Aprende y fomenta actividades de apoyo a la comunidad mediante el desarrollo de proyectos de emprendimiento.					

# Validación de instrumentos



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Ramírez García, Gustavo  
Institución donde labora : Universidad César Vallejo-Escuela de Posgrado  
Especialidad : Doctor en Administración de la Educación  
Instrumento de evaluación : Cuestionario: Comunicación Organizacional  
Autor (s) del instrumento (s) : Cárdenas Rengifo Abertano

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, Comunicación organizacional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Comunicación organizacional.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, Comunicación organizacional de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Comunicación organizacional.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Comunicación organizacional				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		44				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es coherente entre dimensiones e indicadores, por lo que procede su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

BUENA

Tarapoto,, 17 de Marzo de 2021

Dr. Gustavo Ramírez García  
DNI. 01103463

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Vela Valles, Italo  
 Institución donde labora : Institución Educativa N° 00851 "San Francisco del Pajonal"  
 Especialidad : Mg. Gestión Educativa y Desarrollo Regional  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Comunicación Organizacional  
 Autor (s) del instrumento (s) : Cárdenas Rengifo Abertano

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**
**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, Comunicación organizacional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Comunicación organizacional.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, Comunicación organizacional de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Comunicación organizacional.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Comunicación organizacional					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					45	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

El instrumento es coherente entre dimensiones e indicadores, por lo que procede su aplicación

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 4.5

Moyobamba, 18 de marzo de 2021



**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Garro Villanueva, Roberto  
 Institución donde labora : Institución Educativa N° 00500 "German Rojas Vela"  
 Especialidad : Mg. Gestión Educativa y Desarrollo Regional  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Comunicación Organizacional  
 Autor (s) del instrumento (s) : Cárdenas Rengifo Abertano

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**
**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, Comunicación organizacional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Comunicación organizacional.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, Comunicación organizacional de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Comunicación organizacional.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Comunicación organizacional					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					45	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

El instrumento es coherente entre dimensiones e indicadores, por lo que procede su aplicación

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 4.5

Moyobamba, 18 de marzo de 2021



**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**II. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Ramírez García, Gustavo  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo-Escuela de Posgrado  
 Especialidad : Doctor en Administración de la Educación  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Desarrollo de los Aprendizajes  
 Autor (s) del instrumento (s) : Cárdenas Rengifo Abertano

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**
**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable Desarrollo de los aprendizajes en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desarrollo de los aprendizajes.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, Desarrollo de los Aprendizajes de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desarrollo de los aprendizajes.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desarrollo de los aprendizajes.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					44	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

El instrumento es coherente entre dimensiones e indicadores, por lo que procede su aplicación

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

4,4
-----

**BUENA**

Tarapoto,, 17 de Marzo de 2021



Dr. Gustavo Ramírez García  
 DNI: 01109463



**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**II. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Vela Valles, Italo  
 Institución donde labora : Institución Educativa N° 00851 "San Francisco del Pajonal"  
 Especialidad : Mg. Gestión Educativa y Desarrollo Regional  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Desarrollo de los Aprendizajes  
 Autor (s) del instrumento (s) : cárdenas Rengifo Abertano

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**
**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable Desarrollo de los aprendizajes en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desarrollo de los aprendizajes.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, Desarrollo de los Aprendizajes de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desarrollo de los aprendizajes.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desarrollo de los aprendizajes.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					<b>45</b>	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

El instrumento es coherente entre dimensiones e indicadores, por lo que procede su aplicación

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 

Moyobamba, 18 de marzo de 2021



**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**II. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Garro Villanueva, Roberto  
 Institución donde labora : Institución Educativa N° 00500 "German Rojas Vela"  
 Especialidad : Mg. Gestión Educativa y Desarrollo Regional  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Desarrollo de los Aprendizajes  
 Autor (s) del instrumento (s) : Cárdenas Rengifo Abertano

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**
**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable Desarrollo de los aprendizajes en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desarrollo de los aprendizajes.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, Desarrollo de los Aprendizajes de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desarrollo de los aprendizajes.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desarrollo de los aprendizajes.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>45</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

El instrumento es coherente entre dimensiones e indicadores, por lo que procede su aplicación

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 4.5

Moyobamba, 18 de marzo de 2021





## Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



**I.E N° 00516 "HORACIO ZEBALLOS GÁMEZ"**

R.D.R N° 062-1983 CMP: 0299867 – CMS: 0638015

**"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"**



**"Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia"**

*"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"*

*"Educación con Pertinencia, Calidad y Equidad para el Desarrollo Humano Integral y Sostenible de la Región"*

### CONSTANCIA

**EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 00516 "HORACIO ZEBALLOS GAMEZ" DE LA JURISDICCIÓN DE LA UGEL MOYOBAMBA DEL DISTRITO DE HABANA, PROVINCIA DE MOYOBAMBA DE LA REGIÓN DE SAN MARTÍN.**

#### HACE CONSTAR:

Que, Abertano Cárdenas Rengifo, estudiante de la Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, filial Tarapoto, realizó la tesis de investigación "Comunicación organizacional y desarrollo de los aprendizajes de estudiantes en la Institución Educativa N° 00516 "Horacio Zeballos Gámez", Habana, Moyobamba, 2021", en el año que se menciona en el título.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado para los fines que crea por conveniente.

Habana, 06 de abril del 2021

Atentamente;



GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN  
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA HORACIO ZEBALLOS GÁMEZ  
HABANA  
Mg. Percy Estuardo Vela Vela  
DIRECTOR  
CM 104030061

Jr. Tumbes s/n - Habana - Moyobamba - San Martín



I.E 00516 Horacio Zeballos Gamez



[horaciozeballos-516@outlook.com](mailto:horaciozeballos-516@outlook.com)



960216828

### Base de datos

N°	Ascendente	Descendente	Horizontal	Comunicación organizacional	Conceptual	Procedimental	Actitudinal	Aprendizajes
1	7	9	9	25	6	11	7	24
2	21	11	17	49	16	14	12	42
3	15	20	21	56	24	15	17	56
4	24	29	25	78	22	24	23	69
5	27	26	30	83	25	24	25	74
6	19	17	21	57	23	18	17	58
7	26	23	26	75	24	25	23	72
8	20	18	17	55	15	13	18	46
9	21	21	19	61	23	14	17	54
10	26	27	24	77	21	22	24	67
11	30	26	25	81	20	22	22	64
12	15	17	16	48	15	16	10	41
13	20	22	21	63	25	23	16	64
14	8	6	8	22	7	9	5	21
15	7	12	11	30	16	5	9	30
16	20	9	19	48	12	12	7	31
17	15	22	16	53	12	13	13	38
18	19	22	15	56	25	12	14	51
19	28	19	15	62	25	16	17	58
20	29	24	18	71	19	23	14	56

## Carta de autorización para publicación de resultados en el repositorio.



**I.E N° 00516 "HORACIO ZEBALLOS GÁMEZ"**

R.D.R N° 062-1983 CMP: 0299867 - CMS: 0638013

**"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"**



### **"Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia"**

*"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"*

*"Educación con Pertinencia, Calidad y Equidad para el Desarrollo Humano Integral y Sostenible de la Región"*

#### **CARTA N° 002-2001-D- I.E N° 00516 HZG –HABANA**

DE : Percy Edmundo Vela Valles  
Director de la I.E N° 00516 Horacio Zeballos Gámez

A : Abertano Cárdenas Rengifo  
Estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, Tarapoto.

ASUNTO : Autorizar publicar o difundir los resultados de su investigación aplicados en la institución a mi cargo

FECHA : Habana, 08 de setiembre del 2021

Mediante el presente y cumpliendo con la Ley de transparencia y acceso a la información pública, mi representada AUTORIZA a ABERTANO CARDENAS RENGIFO, publicar y/o difundir los resultados del estudio titulado: Comunicación organizacional y desarrollo de los aprendizajes de estudiantes en la institución educativa n.° 00516, Habana, Moyobamba - 2021, el cual tuvo por objetivo: Determinar la relación entre la comunicación organizacional y el desarrollo de los aprendizajes en los estudiantes de la institución educativa n.° 00516, Habana, Moyobamba - 2021. Objetivos específicos: identificar el nivel de comunicación organizacional, y que se enmarca dentro de un trabajo de investigación académica de nivel de tesis, el cual cumple con los protocolos y códigos de ética en la investigación.

Atentamente;



INSTITUCIÓN EDUCATIVA HORACIO ZEBALLOS GÁMEZ  
DIRECCIÓN REGIONAL DE SAN MARTÍN  
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN  
MAYOR PÉRCY EDMUNDO VELA VALLES  
DIRECTOR  
CM 1040026061

Jr. Tumbes s/n - Habana - Moyobamba - San Martín



[I.E 00516 Horacio Zeballos Gamez](#)



[horaciozeballos-516@outlook.com](mailto:horaciozeballos-516@outlook.com)



960216828